**МИНИCTEPCTBO НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**

**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор НТИ (филиал) СКФУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ефанов А.В.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине: «Психология управления и лидерства»

(Электронный документ)

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки | 09.03.02 Информационные системы и технологии |
| Направленность (профиль) | Информационные системы и технологии в бизнесе |
| Квалификация выпускника | Бакалавр |
| Форма обучения | очная |
| Год начала обучения | 2021 г. |
| Изучается | во 2 семестре |

**Введение**

1. Назначение: для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Психология управления и лидерства» Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информацию о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии

3. Разработчик Малхозова Р.К., доцент кафедры ГиМД

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Мельникова Е.Н. – председатель УМК НТИ (филиал) СКФУ

Члены комиссии:

А.И. Колдаев, и.о. зав. кафедрой информационных систем, электропривода и автоматики

Э.Е. Тихонов, доцент базовой кафедры территории опережающего социально-экономического развития

Представитель организации-работодателя:

Горшков М. Г., директор ООО «Арнест-информационные технологии»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология управления и лидерства».

«01» февраля 2023 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

* + - 1. **Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код оцениваемой компетенции | Этап формирования компетенции  (№ темы)  *(в соответствии с рабочей программой дисциплины)* | Наименование оценочного средства | Вид контроля, аттестация *(текущий/промежуточный)* | Тип контроля *(устный, письменный или с использованием технических средств)* | Средства и технологии оценки |
| УК-3 | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Вопросы для собеседования | Текущий | Устный  опрос | Собеседование |
| Выставляется по результатам работы в семестре | промежуточ-ный | Собеседование |

1. **Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Дескрипторы | | | |
| 2 балла | 3 балла | 4 балла | 5 баллов |
| *Компетенция: УК-3* | | | | |
| Результаты обучения по дисциплине (модулю):  Индикатор:  Знание: норм социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Не в полном объеме знает нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Имеет общее представление о нормах социального взаимодействия; методах межличностной коммуникации, способах и нормах социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методах межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Знает нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации |
| Умение: использоватьспособы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использоватьспособы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Не в полном объеме умеет использоватьспособы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использоватьспособы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Имеет общее представление о способах и нормах социального взаимодействия; методах межличностной коммуникации, способах и нормах социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методах межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Знает способы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использоватьспособы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Способы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использоватьспособы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации |
| Навыки: владеет методами и способами социального взаимодействия; методами межличностной коммуникации, методами и способами социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методами участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Не в полном объеме владеет: методами и способами социального взаимодействии; методами межличностной коммуникации, методами и способами социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методами участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Имеет общее представление о методах и способах социального взаимодействия; методах межличностной коммуникации, методах и способах социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методах участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Знает методы и способы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, методы и способы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации | Методы и способы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, методы и способы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации |

**Описание шкалы оценивания**

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Текущий контроль**

**Рейтинговая оценка знаний студента (в случаях, предусмотренных нормативными актами СКФУ).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид деятельности студентов | Сроки выполнения | Количество баллов |
| **2 семестр** | | | |
| 1 | Практическое занятие | 9 неделя | 15 |
| 2 | Практическое занятие | 13 неделя | 15 |
| 3 | Практическое занятие | 17 неделя | 25 |
|  | **Итого за 1 семестр:** |  | **55** |

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55.** Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Уровень выполнения  контрольного задания*** | ***Рейтинговый балл  (в % от максимального балла  за контрольное задание)*** |
| *Отличный* | ***100*** |
| *Хороший* | ***80*** |
| *Удовлетворительный* | ***60*** |
| *Неудовлетворительный* | ***0*** |

При дифференцированном зачете используется шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе

*Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине*

*в оценку по 5-балльной системе*

|  |  |
| --- | --- |
| ***Рейтинговый балл по дисциплине*** | ***Оценка по 5-балльной системе*** |
| ***88 – 100*** | *Отлично* |
| ***72 – 87*** | *Хорошо* |
| ***53 – 71*** | *Удовлетворительно* |
| *<* ***53*** | *Неудовлетворительно* |

**Задания по ПРОВЕРКЕ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИй**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер задания** | **Правильный ответ** | **Содержание вопроса** | **Компе-тенция** | **Код индикатора компетенции** | **Время на задание** |
|  | Тип управленческого взаимодействия | Что такое лидерство?  -:Управление;  +: Тип управленческого взаимодействия;  -:Метод управления;  -:Способ воздействия на подчиненных. | УК -3 | УК-3.1 | 1 минута |
|  | Чтобы люди совершали правильные поступки | На чем концентрирует внимание лидерство?  +: Чтобы люди совершали правильные поступки;  -:Чтобы люди правильно поступали;  -:Чтобы «правильные» люди правильно поступали;  -:Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи. | УК -3 | УК-3.1 | 2 минуты |
|  | Инноватора | Кого можно назвать лидером?  -:Администратора;  -:Профессионала;  +: Инноватора;  -:Уважаемую личность. | УК -3 | УК-3.2 | 2 минуты |
|  | Видение | Основа действий лидера:  -: План;  +: Видение;  -: Подсказки;  -: Все вышеперечисленное. | УК -3 | УК-3.1 | 2 минуты |
|  | Даёт импульс движению | Лидер:  +: Даёт импульс движению;  -:Поддерживает движение;  -:Препятствует движению;  -:Не влияет на движение. | УК -3 | УК-3.3 | 5 минут |
|  | Смешанный | Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?  -:Авторитарный;  -:Демократический;  -:Либеральный;  +: Смешанный. | УК -3 | УК-3.1 | 5 минут |
|  |  | Что не характерно для авторитарного стиля? | УК -3 | УК-3.2 | 10 минут |
|  |  | Одно из преимуществ демократического стиля | УК -3 | УК-3.2 | 5 минут |
|  |  | Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении? | УК -3 | УК-3.2 | 5 минут |
|  |  | Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая? | УК -3 | УК-3.1 | 5 минут |
|  |  | Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника? | УК -3 | УК-3.1 | 5 минут |
|  |  | Что является главным мотиватором идей лидера? | УК -3 | УК-3.1 | 5 минут |
|  |  | Задание 1. Выбор индивидуального стиля руководства коллективом — одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных стилей руководства.  1) «Невмешательство»: низкий уровень заботы о производстве и людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для решения им своей должности в данной организации.  2) «Теплая компания»: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.  3) «Задача»: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.  4) «Золотая середина»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.  5) «Команда»: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и производства, и персонала. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.  Вопрос. Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, — поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства? | УК -3 | УК-3.3 | 15 минут |
|  |  | Задание 2. Опишите известные вам методики делегирования полномочий и факторы, влияющие на выбор методики руководителем. Оцените приведённую ниже методику и опишите ситуацию, в которой она может быть применена.  Одна из методик делегирования полномочий:  - если существует важное дело, то найдите сотрудника, для которого оно имеет наибольше значение, и назначьте его ответственным за исполнение;  - сформулируйте устно или письменно свои оптимальные и минимальные ожидания, связанные с результатом выполнения дела, и передайте ответственному;  - предложите проблему для обсуждения всему коллективу, включая и исполнителя, на некоторое время; соберите все решения, поправки и расчёты по выполнению и передайте ответственному;  - если выполнение задания требует общения с руководителями других организаций, то представьте им своего ответственного, указав на его право принимать решения без согласования с Вами и на невозможность обращения к Вам через его голову; так как руководители любят общаться на равных.  - Вы можете быть совершенно уверены, что назначенный Вами ответственный выполнит работу лучше и быстрее Вас, так как он более компетентен, потратит на неё всё своё время (а Вы - только урывками, среди прочих дел, не менее важных), установит прямую зависимость своего материального благополучия или карьеры от исхода дела (в отличие от Вас) и принесёт фирме большую выгоду, нежели Вы или другой исполнитель. | УК -3 | УК-3.3 | 15 минут |
|  |  | Задание 3. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в бизнесе. В практике встречаются следующие варианты: руководитель принимает решение и сообщает результат подчинённым, если это необходимо; руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял; руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчинённых, приветствует их вопросы, получая таким образом возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения; руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку; руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решения; руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта;руководитель излагает проблему и принимает решение группы.  Нужно ответить на вопрос, какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным, и тщательно обосновать свою позицию. | УК -3 | УК-3.3 | 15 минут |
|  |  | Что такое власть с точки зрения лидера? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | Какая ситуация наиболее ярко выражает пример формального лидерства? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | На чем основываются административные методы управления? | УК -3 | УК-3.2 | 3 минуты |
|  |  | Чем не определяется стиль руководства? | УК -3 | УК-3.2 | 3 минуты |
|  |  | Дуглас Макгрегор в своих исследованиях на предмет взаимодействия руководителя и подчиненных говорит: | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором? | УК -3 | УК-3.2 | 3 минуты |
|  |  | В каких условиях возможно становление лидера – автократа? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым? | УК -3 | УК-3.2 | 3 минуты |
|  |  | В какой ситуации уместен либеральный метод управления? | УК -3 | УК-3.3 | 3 минуты |
|  |  | Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | Чем характеризуется авторитарный режим управления? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | Чем характеризуется демократический режим управления? | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - это деятельность по оказанию профессиональной помощи по практическим вопросам управленческой практики | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - это выбор целенаправленного воздействия на объект управления, который базируется на анализе ситуации и содержит программу достижения цели | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | – внутреннее состояние человека, создаваемое чувством нехватки, нужды в чём – либо, необходимом для его существования | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - это способ влияния, основанной на возможности некритического восприятия человеком поступающей информации | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | – это столкновение несовместимых, противоположно направленных тенденций в сознании человека, в межличностных или в межгрупповых отношениях, связанных с острыми негативными переживаниями | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - это реальная или условная социальная общность, имеющая юридически фиксированный статус, члены которой объединены социально-значимой деятельностью | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_планирование – это планирование на достаточно короткий период | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - американский психолог и социолог, участник хоторнских исследований, автор книги «Человеческие проблемы индустриального общества» (1933). | УК -3 | УК-3.3 | 3 минуты |
|  |  | - одна из общих функций управления, обеспечивающая систематическое воздействие руководителя на работников для регуляции их деятельности и приведения её в соответствие с целями организации | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |
|  |  | - составление плана на длительный период деятельности | УК -3 | УК-3.1 | 3 минуты |